

Monitoring Instrumente für Diversity Management – Lernen aus 30 Jahren Gender-Analyse

Obwohl Diversity Management inzwischen fast zu einem Modebegriff geworden ist, mangelt es eklatant an fundierten Analyseinstrumenten, die den Diversitygrad einer Organisation systematisch messen und monitoren können. Ein Diversity Management Ansatz an einer Hochschule sollte aber nicht bei den Studierenden als Zielgruppe stehen bleiben, sondern sollte auch die Lehrenden und Mitarbeitenden einbeziehen und Lehr- und Forschungsinhalte sowie Maßnahmen der Personalentwicklung und Verbesserung der Kommunikation umfassen.

Vorraussetzung für das Gelingen eines Diversity Monitoring ist immer eine systematische Organisationsanalyse.

Für das Gendermainstreaming sind seit vielen Jahren effiziente Analyseinstrumente entwickelt und erprobt worden. Bislang ist jedoch nie der Versuch unternommen worden, diese Instrumente auf das Monitoring von Diversity Management zu übertragen. Dies soll in diesem Beitrag geschehen¹.

Nur wenn Diversity Management auch im Leitbild einer Hochschule verankert ist, kann es sich auf die übrigen Phasen des Projektmanagements auswirken. Der Projektzyklus wurde bereits im Harvard-Ansatz von Catherine Overholt verwendet. Im Projektmanagement durchlaufen alle Aktivitäten immer einen Zyklus von Oberzielen, Analyse, Planung, Implementierung und Monitoring. Auch das Management von Diversity muss nach diesen Schritten betrachtet werden.

Das Harvardkonzept unterscheidet die Kategorien Aktivitäten oder Repräsentation, Ressourcen und Partizipation, die daraus entstandene 3 R Methode geht von Repräsentation (Tätigkeiten und Partizipation), Ressourcen und Realitäten aus. Für die Diversity-Analyse einer Hochschule könnte dies folgendes bedeuten:

In einem Repräsentationsprofil könnte erhoben werden, wie Studierende, Lehrende und Mitarbeitende in den für diese Gruppen relevanten Diversitykategorien in den Hierarchiestufen der Hochschule repräsentiert sind und was sie dort tun.

Ein Partizipationsprofil würde die Mitwirkung der unterschiedlichen Gruppen in Entscheidungsprozessen der Hochschule erheben.

Auch die Ressourcen können nach den verschiedenen „Diversity“-Gruppen analysiert werden. Das Ressourcenprofil erhebt die Ressourcen, die den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Auch Ressourcen für Diversitymaßnahmen könnten hier erhoben werden. Politische, soziale, rechtliche oder wirtschaftliche Gründe für bestehende Benachteiligungen und Machtgefälle können mit der Kategorie Realitäten erhoben werden. Wie ist das kulturelle Klima in Bezug auf die Akzeptanz und den Nutzen von Diversity?

Für den Planungs- und Evaluationsprozess von Maßnahmen sind Carolinge Mosers Unterscheidung in praktische und strategische Ziele für das Diversity Monitoring von großem Nutzen.

¹ Dieser Ansatz wurde entwickelt in Hecht-El Minshawi, Berninghausen, Hartwig: Diversity Kompetenz durch Auditierung, Frankfurt 2007. Erste Überlegungen dazu bereits bei Berninghausen in: Netzwerk Gendertraining, Geschlechterverhältnisse bewegen, Königsstein 2004

Prof. Dr. Jutta Berninghausen
Konrektorin Internationales Hochschule Bremen

Praktische Diversity-Ziele setzen bei alltäglichen und unmittelbaren Problemen an, beziehen sich eher auf die Symptome von unausgewogenen Diversity-Strukturen.

Strategische Diversity-Ziele stellen gesamtgesellschaftliche und strukturelle Probleme zur Diskussion beziehen sich eher auf die Ursachen von unausgewogenen Diversity-Strukturen. Für einen Monitoringprozess müssen die Planungsziele mit messbaren Indikatoren hinterlegt werden.

In der Präsentation wird der Versuch unternommen, Analyseinstrumente aus dem Gendermainstreaming für das Diversity Monitoring weiterzuentwickeln und ihre Anwendung am Beispiel der Hochschule Bremen zu demonstrieren. Insofern ist die Präsentation als ein Beitrag zur Theorieentwicklung von Diversity Monitoring zu sehen.

Quellen

Berninghausen, Jutta, Gendertraining zur interkulturellen Kompetenz, Überlegungen zu Gender Training, Interkultureller Kompetenz und Managing Diversity, in: Netzwerk Gendertraining (Hg.), Geschlechterverhältnisse bewegen – Erfahrungen mit Gender Trainings, Ulrike Helmer Verlag, Königsstein 2004

Hecht-El Minshawi, Beatrice, Berninghausen Jutta, Hartwig Simone, Diversity Kompetenz durch Auditierung, Iko Verlag, Frankfurt am Main 2007

Moser, Caroline, Gender Planning and Development, Theory, Practice & Training, London and New York, 1993

Overholt Catherine A., et.al., Gender Roles in Development, Kumarin Press, West Harvard, 1985

Stiegler, Barbara, Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU –Strategie des Gender-Mainstreaming, Bonn 2000

www.netzwerk.GenderTraining.de